

### INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES

La Fédération des caisses Desjardins du Québec (Sherbrooke)

et  
Le Syndicat des employés de l'Estrie de la Fédération des caisses Desjardins du Québec inc.  
– Indépendant  
Secteur d'activité de l'employeur : intermédiaires financiers et assurances

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (57) 41

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 30; hommes: 11

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau

- **Échéance de la convention précédente**

31 décembre 2010

- **Échéance de la présente convention**

31 décembre 2016

- **Date de signature:** 16 octobre 2012

- **Durée de la semaine normale de travail**

35 heures/sem., 5 jours/sem.

- **Salaires**

#### 1. Niveau 1

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
Salaire/année Min.	22 542 \$	22 880 \$	23 223 \$
Salaire/année Max.	31 885 \$	32 363 \$	32 849 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
Salaire/année Min.	23 571 \$	23 925 \$	24 284 \$
Salaire/année Max.	33 341 \$	33 841 \$	34 348 \$

#### 2. Niveau 6, 12 salariés

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
Salaire/année Min.	38 924 \$ (38 123 \$)	39 508 \$	40 101 \$
Salaire/année Max.	57 744 \$ (56 555 \$)	58 610 \$	59 488 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
Salaire/année Min.	40 703 \$	41 314 \$	41 934 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
Salaire/année Max.	60 381 \$	61 287 \$	62 206 \$

#### 3. Niveau 11

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
Salaire/année Min.	70 621 \$ (69 236 \$)	71 680 \$	72 755 \$
Salaire/année Max.	105 577 \$ (103 507 \$)	107 160 \$	108 768 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
Salaire/année Min.	73 846 \$	74 954 \$	76 078 \$
Salaire/année Max.	110 400 \$	112 056 \$	113 737 \$

#### Augmentation générale

L'augmentation générale de chaque salarié est basée sur son évaluation de rendement et est établie en fonction de sa position relative dans son échelle de salaire.

- **Primes**

**Soir:** 0,85 \$/heure – salarié dont la moitié ou plus des heures de travail se situe entre 17 h et 1 h

**Nuit:** 1,25 \$/heure – salarié dont la moitié ou plus des heures de travail se situe entre 23 h et 9 h

**Disponibilité:** 1 heure de salaire/8 heures de disponibilité

**Formation:** 1 000 \$ payables en salaire\* – salarié qui a obtenu une scolarité équivalente à une année de 30 crédits et qui lui a été accordée pour lui permettre d'atteindre les exigences de base ou lorsque cette formation a été autorisée et est reliée aux exigences de la fonction ou alignée sur un plan de carrière chez Desjardins.

\* La différence entre le maximum de l'échelle salariale et la prime est versée en montant forfaitaire.

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 4 jours de congé mobile. Ces congés ne sont ni cumulables ni monnayables.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	15 jours	6 % ou taux normal
5 ans	20 jours	8 % ou taux normal
16 ans	21 jours	8,4 % ou taux normal
17 ans	22 jours	8,8 % ou taux normal
18 ans	23 jours	9,2 % ou taux normal
19 ans	24 jours	9,6 % ou taux normal
20 ans	25 jours	10 % ou taux normal

\* Le salarié qui a travaillé moins de 10 mois au cours de l'année de référence reçoit l'indemnité en pourcentage.

Le salarié qui travaille au 55, rue Laval Sud, à Granby a droit à 3 semaines de vacances consécutives pendant la période estivale.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'un maximum de 27 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé d'un maximum de 27 semaines.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.

La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée bénéficiera, s'il y a lieu, de l'assurance salaire prévue à la convention collective.

La salariée permanente admissible à recevoir des prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité équivalente à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale – RQAP, et ce, pour 18 semaines.

- 2. Congé de paternité\***

Le salarié permanent admissible à recevoir des prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité équivalente à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations d'assurance parentale, et ce, pour 12 semaines.

- 3. Congé d'adoption\***

La ou le salarié permanent admissible à recevoir des prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité équivalente à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut normal et les prestations d'assurance parentale, et ce, pendant 12 semaines.

\* Le salarié peut, plutôt que de prendre un congé de paternité ou d'adoption, obtenir 20 jours de congés supplémentaires à ses crédits de vacances. Ces congés doivent être pris au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant.

- **Avantages sociaux**

Le régime, comprenant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, des soins dentaires et des soins oculaires, est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie supplémentaire qui est payée entièrement par le salarié

Si le salarié désire une police plus élevée, il doit payer la différence.

- 1. Assurance salaire**

- Courte durée**

Prestations : 85 % du salaire normal pour les 12 premières semaines et 80 % du salaire normal pour les 12 semaines subséquentes

Début : après 14 jours de maladie

L'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au régime d'assurance salaire courte durée.

- Longue durée**

Prestation : 70 % du salaire normal

Début : après la 26<sup>e</sup> semaine de maladie

- 2. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le régime existant est maintenu en vigueur.